



介護職の職業性ストレスに関する研究：従来型施設とユニット型施設の違いに着目して

著者	中村 誠司
内容記述	この博士論文は内容の要約のみの公開（または一部非公開）になっています
発行年	2017
学位授与大学	筑波大学 (University of Tsukuba)
学位授与年度	2017
報告番号	12102甲第8381号
URL	http://hdl.handle.net/2241/00150040

介護職の職業性ストレスに関する研究
ー従来型施設とユニット型施設の違いに着目してー
(要約版)

平成 29 年度

中 村 誠 司

筑波大学大学院
人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻

背 景

特別養護老人ホームのケアは、チームで集団的に多人数をケアする従来型ケアと、少人数に対してきめの細かいケアを提供するユニット型ケアに大別される。両者の仕事の内容の違いが、働く介護職員の精神健康やストレスに異なる影響を与える可能性が考えられる。しかしながら、この点について詳細に検討された報告はみられない。また、介護職のストレスに影響を与える個人特性については首尾一貫感覚（SOC）や自己効力感についての少数の報告はみられるものの、いまだ十分解明されたとは言えない。これらの点を明らかにし、介護職のストレスを軽減する対応策を検討することは極めて重要と考える。

目 的

特別養護老人ホームの従来型施設とユニット型施設の両施設における職業性ストレスと、ストレス反応に関連する「修飾要因」や「個人特性」の違いを明らかにすること、さらに介護職員のストレスを改善させる研修プログラムを作成し、その効果を検討することを目的とする。

対象と方法

研究1では、特別養護老人ホームユニット型5施設（ $n=360$ ）、従来型4施設（ $n=297$ ）の介護職員を対象に、アンケート調査を行った。調査内容は、年齢、性別、勤続年数などの基本属性に加えて「職業性ストレス簡易調査票」による職業性ストレス、「ストレス対処能力(SOC)」「自己効力」「労働価値観」「コミュニケーション・スキル」などであった。

研究2ではストレス・マネジメント研修プログラムを作成し、その効果を検討した。調査対象者は、研修を受講した従来型の介護職86名（介入群）と、受講しない介護職73名（待機群）である。研究1と同様のアンケート調査を、介入開始前とプログラム終了後に実施した。前後2回の変化を群間比較し二元配置分散分析を用いて分析した。

研究3では、研究2のアンケート結果から修正点を抽出し、修正プログラムの効果を検討した。調査対象者はユニット型施設（C施設、D施設合計157名）と従来型施設（E施設、F施設合計142名）の介護職員である。ユニット型のうちC施設を介入群、D施設を待機群（対照群）とし、従来型のうちE施設を介入群、Fを待機群（対照群）とした。

結 果

研究1の結果、「心理的な仕事の負担量・質」は従来型の方が有意に高かったが、そのほかのストレス要因に有意差は認めなかった。一方、「不安感」「抑うつ感」などのストレス反応は、ユニット型の方が有意に高かった。

「ストレス反応」を目的変数に、「個人特性」を説明変数にして重回帰分析を行った結果、SOCと自己効力感は両群のストレス反応を抑制する可能性を示した。「コミュニケーション・スキル」はユニット型にのみストレス反応に関連する可能性が示された。

研究2の結果、介入群と待機群で有意な交互作用が認められた改善項目は、「仕事の質的負担」「家族友人からのサポート」であった。また個人特性では、コミュニケーション・スキルの「表現力」、SOCの「把握可能感」、「自己効力感」、労働価値観の「社会的評価」と「社会への貢献」が向上した。なお「所属組織への貢献」や「問題解決への関与」は介入群で低下した。

研究3の結果、研究2で低下した項目に改善がみられた。ユニット型・従来型ともに「心理的な仕事の負担」「家族友人からのサポート」が改善し「自己効力感」「職務行動」「コミュニケーション・スキル」などに向上がみられた。「自覚的な身体的負担」「職場環境のストレス」「仕事のコントロール度」「仕事の適性度」はユニット型のみで改善し、「上司からのサポート」とSOCは従来型施設のみで改善がみられた。

考 察

研究1では、ユニット型施設の職員は、労働価値観が高値であり、より質の高い介護を提供していることを自覚している表れと考えられた。しかし「不安感」や「抑うつ感」というストレス反応も高値であった。従来型施設の介護職員は、集团的ケアで時間に追われることや多くの利用者に注意を払わざるを得ないことが心理的仕事の負担を高めた可能性が考えられる。

研究2でみられた「表現力」SOC、自己効力感、労働価値観の向上は、研修の効果と考えられる。しかしながら、「問題解決への関与」や「所属組織への貢献」が低下した点については、研修プログラムの課題と考えられた。

研究3では、プログラムの修正を行ない、研究2で示された課題に改善が見られ、研究2の結果と比較してより多くの改善項目が示された。研究1の結果からユニット型職員は「抑うつ感」が高いことが示されたが、本研修の結果、ユニッ

ト型の職員の「抑うつ感」が改善したことは重要なことと考えられた。

結 論

本研究の結果から従来型とユニット型ではストレスの特徴が異なり、従来型は心理的な仕事の負担が高く、労働価値観や、不安感、抑うつ感はユニット型が有意に高いことが示された。また、SOC や自己効力感などの個人特性は従来型、ユニット型両方の介護職員のストレス反応軽減に関連するが、コミュニケーション・スキルはユニット型の介護職員により重要である可能性が明らかになった。

またストレス・マネジメント研修は、心理的な仕事の負担や周囲のサポートを改善するとともに、コミュニケーション、自己効力感、SOC、労働価値観などの個人特性にも効果が示された。

本研究の結果から、特別養護老人ホームの介護職員に対するストレス・マネジメント研修の有用性や、ストレス対策には従来型とユニット型の違いも考慮する必要性が示された。